

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Dengan pendidikan manusia sebagai makhluk pengembang tugas kekholidifahan di bumi akan mendapat dinamis dapat memenuhi kebutuhan kehidupannya. Pendidikan merupakan alat yang penting untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh manusia yaitu sebagai makhluk yang harus dididik, makhluk yang dapat dididik dan dapat mendidik.

Kualitas pendidikan tidak terlepas dari kualitas proses belajar mengajar. Sebagai relevansinya dituntut adanya pengajaran yang efektif karena gurulah sebagai pelaksana utama dalam proses belajar mengajar. Mutu pendidikan bukan hanya ditentukan oleh guru melainkan oleh siswa, sarana dan faktor-faktor instrumental lainnya. Tetapi siswa itu pada akhirnya tergantung pada mutu pengajaran dan mutu pengajaran tergantung pada mutu guru".¹

Tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Untuk itu peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran disekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah sebagai supervisor, pembina dan atasan langsung.

¹Dedi Supriyadi, *Mengangkat Cara dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: CiptaKarya Nusa, 1998), 97.

Sebagaimana yang kita pahami bersama bahwa masalah profesi akan selalu ada dan terus berlanjut seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga bimbingan dan pembinaan yang professional dari kepala sekolah selalu dibutuhkan guru secara berkesinambungan. Pembinaan tersebut disamping itu untuk meningkatkan semangat kinerja guru, juga diharapkan dapat member dampak positif terhadap munculnya sikap profesional guru”.²

Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas seorang kepala sekolah. Sedangkan sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah, maka dari itu kepemimpinan kepala sekolah adalah kunci keberhasilan sekolah. Dalam proses pendidikan, didalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Kepala sekolah terlalu berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana, melupakan tugas yang lain yang sangat penting salah satunya yaitu meningkatkan kinerja guru. Sehingga berdampak pada sikap negative yaitu melalaikan tugasnya sebagai pengajar. Dengan begitu guru datang ke sekolah hanyalah sebagai formalitas saja, tidak menjalankan tugasnya yaitu mengajar dan mendidik murid-murid. Hal tersebut banyak dijumpai di sekolah-sekolahan baik negeri maupun swasta.

²Ibid., 127.

Salah satu faktor yang menja ditolak ukur keberhasilan suatu sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru memperlancar kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondis ieksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan antarpribadi serta kecakapan tehknik yang dimilikinya. Oleh karena itu, usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, perlu secara terus menerus mendapatkan perhatian dari penanggung jawab system pendidikan.

Untuk menanamkan peranan sebagai kepala sekolah, maka harus menunjukkan sikap persuasive dan keteladanan. Sikap persuasive dan keteladanan ini yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk didalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada di sekolah tersebut. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran. Maka dengan melalui supervisi kepala sekolah diharapkan kinerja guru dapat meningkat.

Supervisi adalah "suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru danpegawai sekolah lainnya dalam melakukan

pekerjaan mereka secara efektif”.³ Dengan melakukan pembinaan maka akan membantu menyelesaikan persoalan yang dihadapi para guru dalam proses belajar mengajar. Salah satu tujuan supervisi adalah “memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru agar mampu meningkatkan kualitas kerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran”.⁴

UPTD SMPN Negeri 1 Tanjunganom kabupaten Nganjuk merupakan salah satu sekolah unggul di kabupaten Nganjuk yang dapat mencetak out put dan in put unggul dalam prestasi akademik dan non akademik. Selain itu juga merupakan sekolah dengan siswa terbanyak di provinsi Jawa Timur yaitu dengan jumlah 35 siswa setiap kelas dengan jumlah kelas 36.⁵ Semua itu tidak terlepas dari peran seorang guru, bagaimana guru tersebut dalam menyampaikan pembelajaran.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian tentang ***“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di UPTD SMP Negeri 1 Tanjunganom Kabupaten Nganjuk”***.

³Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : RemajaRosakarya, 1998), 76

⁴Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), 40

⁵Anik Kusriani, Guru Bahasa Inggris di SMPN 1 Tanjunganom Nganjuk (staf Humas), kediaman Anik Kusriani, 02 Januari 2014

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah supervisi kepala sekolah diUPTD SMPN Negeri 1 Tanjunganom kabupaten Nganjuk?
2. Bagaimanakah kinerja guru UPTD SMPN Negeri 1 Tanjunganom kabupaten Nganjuk?
3. Adakah pengaruh antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di UPTD SMPN Negeri 1 Tanjunganom kabupaten Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui supervisi kepala sekolah di UPTD SMPN Negeri 1 Tanjunganom kabupaten Nganjuk
2. Untuk mengetahui kinerja guru di UPTD SMPN Negeri 1 Tanjunganom kabupaten Nganjuk
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di UPTD SMPN Negeri 1 Tanjunganom kabupaten Nganjuk

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau belum sempurna.⁶ Jadi dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

⁶ M Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Kencana, 2005), 75

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di UPTD SMPN Negeri 1 Tanjunganom kabupaten Nganjuk

Ha : Ada pengaruh antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di UPTD SMPN Negeri 1 Tanjunganom kabupaten Nganjuk

E. Kegunaan Penelitian

Didalam penelitian ini memiliki kegunaan antara lain :

1. Bagi sekolah, sebagai informasi tentang pengaruh supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru di UPTD SMPN Negeri 1 Tanjunganom kabupaten Nganjuk
2. Bagi kepala sekolah, supaya kepala sekolah lebih mengetahui peran kepemimpinannya dalam mengefektisitkan kinerja guru.
3. Bagi guru, sebagai masukan agar guru lebih meningkatkan kinerjanya
4. Bagi peneliti, meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia khususnya dalam hal supervisi dan kinerja guru.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Untuk menghindari agar persoalan yang dibahas tidak meluas dan fokus, maka ruang lingkup dan keterbatasan penelitian ini ialah :

1. Lokasi penelitian adalah UPTD SMPN Negeri 1 Tanjunganom kabupaten Nganjuk

2. Subyek penelitian adalah seluruh guru UPTD SMPN Negeri 1 Tanjunganombokabupaten Nganjuk
3. Variabel penelitian
 - a. Variabel bebasnya adalah supervisi kepala sekolah
 - b. Variable terikatnya adalah kinerja guru

Berikut ini adalah indikator dari masing-masing variabel

Tabel 1

Indikator-indikator variable penelitian

Variabel	Sub variabel	Indikator
Supervisi Kepala Sekolah	Pengembang kurikulum	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan tujuan kurikulum 2. Pengembangan bahan ajar 3. Pengembangan strategi pembelajaran 4. Pengembangan media pembelajaran 5. Pengembangan evaluasi pembelajaran
	Pengembangan profesionalan guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian informasi 2. Membuat program pengembangan 3. Memberi contoh 4. Pembinaan 5. Penegakan disiplin⁷
Kinerja Guru	Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan program pengajaran dengan tepat 2. Melakukan penilaian hasil belajar 3. Berhati-hati dalam menjelaskan materi pelajaran 4. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran

⁷Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : Grafindo Persada, 2013), 25

	Kecepatan/ ketepatan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran 2. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa 3. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik
	Inisiatif dalam kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan media dalam pembelajaran 2. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran 3. Menggunakan administrasi sekolah dengan baik 4. Menciptakan hal-hal yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah
	Kemampuan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu dalam memimpin kelas 2. Mampu mengelola IBM 3. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa
	Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan layanan bimbingan belajar 2. Mengomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran 3. Menggunakan beberapa teknik dalam mengelola proses belajar mengajar 4. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran⁸

⁸Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), 94

G. Penegasan Istilah

Secara operasional istilah dalam penelitian ini adalah :

1. Supervisi

Supervisi adalah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

2. Kinerja

Kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan criteria tertentu.